

经验交流

走进商圈，服务更多楼宇职工

沈建宏

随着区域商贸经济的快速发展，城市商圈作为一种集购物、休闲、娱乐等多功能为一体的城市综合经济体也发展迅猛。如何让商圈内的劳动者乐业、创业者兴业？这是工会组织面临的一道难题。港闸区总工会面对全区5个商圈9层以上商务楼宇30余幢的现状，紧紧围绕“矛盾纠纷及时调处、职工诉求及时回应、企业困难及时帮助”的工作定位，及时出台了《关于进一步加强商圈工会联合会建设的意见》，对商圈工会的组建原则、运行方式、工作保障等方面提出规范性的要求，得到了区街道党政和工会的高度重视。港闸区自去年3月成立南通市首家北大街商圈工会联合会以来，已相继成立五大区域工会联合会，涵盖企业近千家，服务职工8000多人。

一、探索创新，破解商圈工会组建难题

商圈内楼宇多，商家多，且规模大小不等，职工流动快，在商圈建会很难很难。怎么办？港闸区总工会从最繁华的“五水汇”和“北大街”两个商圈入手，通过“以大带小”建会。五水汇商圈入驻商业和企业有200多家，商圈所属的港闸经济开发区总工会先在25人以上的万达广场、天安数码等15家商家完成建会，同时完成了圈内的楼宇工会建会工作，然后以此为依托引导小商铺动态建会，最后成立了商圈工会联合会，吸纳会员1500多人。针对商圈工会成立之初组织体系复杂、存在多头管理等问题，区总工会积极理顺管理模式，确立了“商圈区域化组建——楼宇单独建会——行业（片组）网格化管理——综合平台一体化服务”的总体组建定位。在此基础上，在商圈工会中实施“1+3+1”组织模式。即：商圈工会联合会、行业（片组）工会+楼宇工会+单建企业工会、商圈所辖社区工会。商圈工会联合会为区域最高工会领导机构，牵头各级工会开展工作和活动；行业（片组）、楼宇、单建企业工会三者平行运行，组成三大重要支撑，是商圈工会运转体系的活力之源。社区工会作为商圈工会的补充，负责对所辖小企业进行覆盖与服务管理，并协助商圈工会联系指导区域内各类工会组织开展业务活动与规范化创建。

北大街商圈有商务楼宇12栋、商业企业685家。商圈所属的唐闸街道总工会在此建立了北大街商圈工会，覆盖圈内所有楼宇和商业企业，吸纳会员2600多人，并通过“1+3+1”组织模式，将职工文体活动、扶贫助困活动、维权保障活动等各项工作都正常开展起来。商圈内万科学堂开业之初人气不旺，商圈工会组织开展职工和顾客现场体验活动，很快带来人气和口碑。万科负责人舒声扬感慨地说：“商圈工会不光帮助解决职工的后顾之忧，也为企业起步发展排忧解难，作用真不小。”

二、激发活力，健全商圈工会运转机制

建起来是打基础，转起来才是关键。为使商圈工会充分发挥作用，港闸区总工会从建立健全运行机制入手，不断激发商圈工会内在活力。一是建立“两会合一”制度机制。在商圈推行“区域工会会员代表大会”与“区域职工代表大会”两会合一的双代会制度。两会议程兼容并举，两会代表身份统一，共同听取、审议、讨论会议有关报告与决议，并在双代会上履行职权。二是推广“1+X”服务模式。即以“1”是：商圈工会联合会（商圈职代会）；“X”是根据商圈企业成员企业与职工的特长与需求组建若干特色工会小组。小组具备吸纳圈内各类社会组织的功能，通过企业职工“自我管理、自我服务”，真正盘活商圈工会的运转机制。三是实施“双保障”制度，解决“有钱办事”和“有人做事”的问题。区总工会安排专门经费用于商圈工会开展工作，推行商圈工会主席轮值制度，明确工作职责和内容，由圈内各企业工会主席轮流主持工作，既承担圈内职工维权职责又负责组织开展文体活动，保证矛盾纠纷不出商圈，职工诉求及时回应。各商圈所属的街道、开发区层面的总工会还建立了商圈会员微信圈、QQ群，成立了互助合作基金会，建立了职工讲堂等，为会员提供政策指导、就业导航、文化建设、困难援助，小到职工的困扰、大到企业的困难，都能及时回应。去年，仅唐闸街道所辖的北大街商圈工会已为职工提供维权保障服务100多人次，开展职工运动会、读书会等各种文体服务活动10多场次、服务1000多人次。

三、多元保障，促进商圈工会长效发展

为推进商圈工会工作稳步发展、长效发展，港闸区总工会审时度势，创新思路，强化保障，积极打造商圈工会建设长效机制。一是多渠道加强队伍建设。按照专兼职相结合原则，选好配强工会联合会班子，健全商圈工会工作指导员（联络员）制度，确保商圈区域内每个行业工会、片组工会、楼宇工会、企业工会等都有专人负责联系指导。建立完善商圈工会工作者培训制度。二是多途径布局服务平台。依托商圈党群服务中心，按照“一商圈一平台”的要求和200平方米场地标准，整合劳动争议联合调解工作站、职工文化活动中心、职工培训基地等功能平台，建立集职工信访维权、法律援助、困难救助、职业介绍、教育培训、休闲娱乐等服务于一体的职工公共服务中心。三是多形式解决经费保障。通过工会经费补助、行业协会赞助等途径，保障商圈工会正常运转。同时，区总工会出台相关扶持政策，根据商圈的实际规模、规范化程度和工作成效，每年给予一定的工作补贴，保障每个商圈工会在转的起来的基础上活起来、强起来。作者系江苏省南通市港闸区总工会主席、党组书记

工运史话

江苏省工会历次代表大会简介(二)

届次	会议概况	工会领导
五届	大会于1973年6月28日至7月3日在南京召开。出席大会的正式代表1495名，列席代表100名，特邀代表56名，代表全省179万工会会员。	主任：华林森、章瑞英（女）（增补） 副主任：孙建中、李安玉（女）、章瑞英（女）、周阿庆、孔庆荣、单衍祥（增补）
六届	大会于1977年10月20日至24日在南京召开。正式代表1586名，列席代表94名，代表全省工会会员221万人。	主任：章瑞英（女）、高黎光（增补，兼） 主席：丁可则（增补） 副主任：孙建中、单衍祥、周阿庆、李安玉（女）、童鸿江、徐家成、薛耀祥（增补） 副主席：莫珊（增补）
七届	大会于1982年4月20日至24日在南京召开。正式代表1184名，列席代表36名，特邀代表22名，代表全省工会会员449万人。	主席：丁可则、康克（增补） 副主席：莫珊、单衍祥、徐家成、陈玉英（女）、王殿和（增补）、丁可则（增补）、袁美芬（女）（增补）、何子正（增补）、马伯生（增补）、季根章（增补）
八届	大会于1987年12月3日至7日在南京召开。出席大会的正式代表973名，列席代表129名，特邀代表41名，代表全省610万工会会员。	主席：陈斌良 副主席：王殿和、丁可则、袁美芬（女）、马伯生、徐锡澄（增补）

读懂新时代的中国职工

——第八次全国职工队伍状况调查报告简述

中华全国总工会开展的第八次全国职工队伍状况调查已告结束，报告最近正式出炉。调查表明，5年来，我国职工队伍总体规模不断发展壮大，总数已达3.91亿，职工队伍发展态势良好。同时，职工队伍的内部结构、整体素质、权益保障等方面也发生了许多新变化。

一、职工队伍发展态势良好、主力军作用进一步彰显

（一）职工队伍结构呈现新特征。非公单位就业职工不断增加，2016年，城镇个体工商户和私营企业就业人数分别比2012年增长52.9%和59.9%，据测算，私有、港澳台商、外商及其他单位职工占总数的82.9%。调查显示，职工年龄结构较为合理，平均年龄为37.1岁，70后、80后仍是职工队伍主体，90后职工大幅增加，00后也逐渐进入职工队伍。农民工作为职工队伍的重要成员继续壮大，总量达到2.82亿人，比2012年增长7.3%，80后是农民工主体，制造业、建筑业、批发和零售业、住宿和餐饮业、居民服务业5个行业农民工占比将近八成。职工产业、行业分布结构持续优化，第一产业劳动者逐步向第二、三产业转移，第三产业就业人数快速增加，达到3.38亿人，占比从36.1%升至43.5%，成为吸纳就业主渠道。战略性新兴产业迅猛增长，就业职工人数也不断增加。

（二）职工队伍素质大幅度提升。调查显示，职工平均受教育年限达到13.6年，比2012年提高0.6年，高中及以上学历达84.6%，比2012年提高5.8个百分点。特别是农民工文化素质提升较为明显，高中及以上学历的农民工达到71.8%。拥有专业技术职称的职工人数不断增加，高层次、高技能人才不断涌现，高技能人才总量达4791万人。职工参加技术培训比例普遍提升，77.8%的职工参加过单位组织的培训，90.4%提高了技术等级或专业技能。专业技术人员中具有职称的占85%，普通职工中有技术等级的占27.0%。职工接受继续教育机会增多，学习意愿强烈，95.5%的职工对学习新的职业技术、知识或能力有兴趣。

（三）职工权益得到有效实现。职工就业数量稳中有进，就业质量不断提高。本次被调查职工劳动合同签订率达到90.8%，75.4%的职

工对目前工作“非常满意”或者“比较满意”。职工收入水平持续提高，职工上月从单位获得的到手全部货币收入平均值为3608.4元，比2012年增长40.8%，45.5%的职工认为自己的工资水平在所在城市属中等及以上水平。职工社会保障权益实现状况不断向好，参加养老、医疗、失业、工伤、生育保险的职工分别为86.2%、88.7%、69%、76.4%和67.4%，全国企业退休人员月均养老金、月平均失业保险金水平、因工死亡职工一次性工亡补助金标准、生育保险待遇水平分别有新的增长。职工劳动安全卫生权益得到较好维护，安全事故发生率逐年下降，职业病防治力度加大，92.1%的职工没有患过职业病和受过工伤。企事业单位民主管理制度发挥重要作用，职工群众的知情权、参与权、表达权、监督权得到有效保障。

二、新时代进一步发挥工人阶级主力军作用的政策建议

调查发现，当前职工队伍内部结构、就业形态、技能素质、权益实现、利益诉求等方面面临一些新情况新问题，需要引起关注：一是职工队伍内部分化，不同群体职工在劳动岗位、劳动报酬、教育、医疗、居住等利益诉求有差异、日趋多元；二是职工就业形态日益多样，新就业形态从业者与互联网平台型组织的关系难以用现行法律关系界定；三是职工技术技能素质存在短板，非公企业、小微企业技术工人匮乏；四是职工权益实现还有待加强，化解产能过剩中一些职工就业安置面临较大压力，农民工工资被拖欠现象时有发生；五是农民工、劳务派遣工、灵活就业者还没有加入到工会中来等等。针对这些情况和问题，第八次全国职工队伍状况调查领导小组建议——

（一）完善促进职工群众发挥作用的制度安排。适当增加党代会代表、人大代表、政协委员、群团组织代表大会代表和委员会委员中一线职工的比例，着力在产业工人中发展党员。加强民主管理，拓展职工发展渠道。以新生代农民工为重点，有序推进农民工市民化。围绕推动高质量发展、建设现代化经济体系，大力开展劳动和技能竞赛，引导广大职工积极投身防范化解重大风险、精准脱贫、污染防治三大攻坚战。

（二）扎实做好职工维权服务工作。健全政府、工会和企业共同参与的协商协调机制，完善劳动关系的相关法律和制度。建立全国统一的新酬调查和信息发布制度，规范企业收入分配、劳动定额管理，强化执法监督，落实遏制欠薪的长效机制。积极应对新就业形态蓬勃发展带来的机遇和挑战，适时出台新的劳动关系认定标准和办法，完善适应新就业形态的劳动合同、劳务派遣和社会保险等制度。关注转岗安置职工、城市困难职工、农民工等重点群体，提高社会保险统筹层次和保障水平，将城市困难职工解困脱困工作纳入国家扶贫攻坚大局，探索建立“支出型”贫困家庭救助支持政策。推进“互联网+”工会普惠性服务，实现服务职工全方位全天候。在维护职工劳动经济权益基础上维护好民主政治权利，在做好物质服务、生活服务的同时提供更高水平的精神和文化服务。

（三）全面提升职工技术技能素质。健全职工素质提升长效机制，建立职工终身学习和职业培训体系，加快完善现代职业教育体系，完善技能人才职业技能等级认定政策，改进劳动和技能竞赛体系。积极推进产业工人队伍建设改革，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军。

（四）加强和改进职工思想政治工作。建立和完善职工状况定期调查制度，面对面、贴心心，扎实做好职工群众工作，创新“两新”组织职工思想政治工作方式。推进职工文化建设制度化长效化，重视人文关怀、心灵引导，提升职工道德素质，促进人格发展。培养和造就更多的“大国工匠”，充分发挥先进典型、道德模范、“最美人物”示范带动作用，大力营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。

（五）深入推进工会系统改革创新。着力增强工会工作和工会组织的政治性、先进性、群众性，提升工会干部“八种本领”特别是职工群众工作本领，做到信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，以更大力度、更实举措推进工会改革，在建机制、强功能、增实效上下功夫，抓重点、补短板、强弱项，力争在2018年底前完成省市县级工会改革，把工会组织建设得更加充满活力、更加坚强有力，充分发挥党联系职工群众的桥梁纽带作用，引导广大职工坚定不移不移听党话、跟党走。 编者



三八前夕，南通市崇川区城东街道工会举办女职工手工才艺展。图为绣花技艺展。曹山峰 王君东 摄

主席手记

用“爱”点燃巾帼不让须眉的豪情

徐惠芬

我到星光树脂制品（昆山）有限公司工作已有24年，长期担任党支部书记、工会主席，事业推进部部长。这家日资公司有女职工占比70%、经理级女性占比67%、科长级女性占比60%、党支部书记及新任工会主席都是女性的特征，从而也构建了以党支部书记、工会主席为领导主导，女管理人员为推动主力，全体女职工为参与主体，充分发挥和展示女职工作用的工作格局。我们用“爱”点燃了巾帼不让须眉的豪情，顶起了支部工作、工会工作的大半个天，描绘了女职工工作的艳阳天。作为女主席，我的体会是：

一、牢记使命、敢于担当，是做好女职工工作的思想之基。学习新思想、领会新内涵、适应新时代、迎接新矛盾、开启新征程，既是支部工作的要求，也是女职工工作的需要。作为支部书记适时带领大家聆听十九大宣讲，交流十九大体会，宣传十九大精神，在自己的工作中贯彻十九大要求，用自身的实际行动，抓好支部党员的先锋模范作用，培养和造就一支听党话、跟党走的职工队伍，从而也在女职工骨干中打下了扎实的、与时俱进的思想基础。

我在担任工会主席期间，按照建会、建制、建家的要求，先后建立平等协商集体合同制度和职代会制度，一年二次就工资增长和奖金标准开展平等协商。公司为全体员工按每月实际收入为基数缴纳养老社保基金，公积金按照上限标准缴纳。我放弃了好多个休息日，与公司协商、协商、再协商。我常说：即使哪一天我真

的累倒了，也决不会有半句怨言，因为我爱这一行，愿意奉献自己的精力和智慧。

二、善于实践、融会贯通，是做好女职工工作的应有之举。我紧紧抓住一切有利资源，开拓女职工工作的空间和载体，挖掘女职工的聪明才智，调动女职工的积极性和创造性。星光的经营理念是在依法依规的基础上一切“为了员工幸福”，我们每年都会根据形势需要，赋予他实实在在的内容，如：“改善、安全、消冲、品质、团队、文化、教育”等专题，并搭建有效的运作载体加以实践。企业亏损时的“100会改善活动”以及“安全第一”、“岗位练兵”、“降本增效”、“建功立业”、“风险评估”、“争创劳动关系和谐企业”等，运作是完善的，成效是丰富的。这些载体的搭建，为女职工登台表演创造了条件，为企业的理念深化了内涵，为职工权益的提高增加了底气，也为共建共享注入了动力。

受到金融危机的影响，公司的业务量减少，我召集工会干部，商讨对策。公司建立“降低成本改善小组”，我任组长，对每个部门进行大刀阔斧地改善。全员参与降本增效，共度难关，减轻金融危机对公司的影响。经过半年时间全体干部员工的努力改善，为公司平均每月降低成本15万人民币。同时我召集工会委员会开会，向公司全体干部员工发出“坚定信心、应对挑战、共度时艰”的倡议书。要求全体干部员工大力开展“降本增效”活动，实现公司“安全、高效、低成本”运作。

三、勤于探索、因势利导，是做好女职工工作的应对之策。企业经营中，有许多推动女职工工作发展的空间和内容，关键是要勤于探索，增强工作的主动性与超前性，做到未雨绸缪、蓄势待发。

公司经营出现亏损时，我向公司董事会提出：由工会主办“100会”来改善公司目前的亏损状况，也就是发动公司的班组长以上干部（100人）集思广益，献计献策，改善目前公司遇到的技术难题和经营困难，通过“100会”活动的开展，公司三个月后就开始盈利。公司盈利也预示了员工待遇的提高，我还牵头制定《绩效考核实施规定》，让员工参与公司的利益分配，员工与企业互惠互利。

“100会改善活动”，引导出连续11届的企业运动会和职工旅游年；企业社会责任，引导出连续16年的每年15万元的慈善捐赠；公益爱心引导出企业全体女职工参加市总的职工互助福利基金和女职工团体互助医疗特种保障以及企业的互助基金；提高女职工素质引导出女职工才艺、心理、保健等专题讲座和广泛开展阅读活动，陶冶情操、温润心灵。星光公司多年来，实现无劳动争议、安全生产无责任事故。“经风雨、见彩虹”，我作为星光公司女职工的一员，始终牢记自己的身份与责任，竭尽全力、把握时机、整合资源、身先士卒，推动和促进了星光公司女职工工作的开展。

作者系星光树脂制品（昆山）有限公司党支部书记、工会主席